

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MERAUKE**

***THE INFLUENCE OF EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON WORK SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT DINAS PERHUBUNGAN MERAUKE***

¹Aldisa Arifudin, ²Nurdin Brasit, ³Dian A.S Parawansa

¹PT. Telkom Merauke (aldisa.arifudin@gmail.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
(nurdinbrasit0044@yahoo.co.id)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
(dian_asparawansa@yahoo.co.id)

Abstrak.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif bersifat kausal (sebab akibat), untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) karena di antara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS 20.0. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

Human resources is the most important asset owned by an organization because of its role as executor of policies and operational activities in achieving organizational goals. This study aims to determine the effect of Organizational Empowerment and Culture against Job Satisfaction and Employee Performance of the Office of Transportation of Merauke Regency. This research uses quantitative method. This type of research is descriptive research is causal (causal), to determine the effect of a variable on other variables. In this study using path analysis model (path analysis) because among independent variables with dependent variable there is mediation that influence. This analysis is assisted with the help of SPSS 20.0 software. The result of test that have been done show that empowerment have positive and significant effect to job satisfaction, organizational culture have positive and significant effect to job satisfaction, empowerment have negative and

insignificant effect to employee performance, organizational culture have positive and significant effect to employee performance, job satisfaction have positive effect and significant to employee performance, job satisfaction mediate the influence of empowerment to employee performance, job satisfaction mediate influence between organizational culture on employee performance.

Keywords: Empowerment, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan memberikan perhatian yang lebih dalam manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi/perusahaan akan semakin solid dalam menghadapi tantangan eksternal yang sulit diprediksi. Selain itu, penyelenggara organisasi secara efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, pencapaian tujuan secara optimal, dan kinerja individu yang baik juga (Indayati, dkk 2011).

Tugas pegawai dapat ditunjukkan dengan usahanya dalam menjalankan pekerjaannya serta menyelesaikan tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan (pegawai) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Widodo (2014) menjelaskan mengenai kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Untuk membuat pegawai terdedikasi, termotivasi, dimana mereka juga punya rasa memiliki yang kuat secara fisik, intelektual dan emosional terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, organisasi harus memberikan lingkungan keterbukaan, tidak mengancam, dan lingkungan kreatif yang mendorong keterlibatan pegawai, mengharapkan pemikiran dari pegawai, mengakui nilai pegawai, dan memberikan penghargaan terhadap proses dan pelayanan yang dilakukan, sehingga keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Umam, 2009).

Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian, ditemukan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke belum maksimal yang ditunjukkan dari segi: 1) kuantitas, kinerja pegawai belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, karena terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam

menyelesaikan pekerjaannya; 2) ketepatan waktu pun seperti itu, pekerjaan yang harusnya mampu selesai oleh satu orang pegawai dalam satu hari namun malah diulur bisa hingga satu minggu dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang belum terselesaikan, ini diakibatkan karena pegawai sering menumpuk pekerjaannya; 3) kualitas pekerjaan, hal ini ditunjukkan pada keluhan-keluhan yang sering dilakukan oleh masyarakat mengenai trayek yang berlaku, banyaknya angkutan-angkutan yang tidak menaati peraturan yang ada, ini dikarenakan kurang tegasnya pegawai dalam menjalankan tugasnya; 4) tingkat kehadiran, tak jarang pegawai masuk kantor tidak sesuai jam yang ditentukan, pulang sebelum waktunya dan pada saat jam istirahat banyak pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Dalam suatu organisasi formal para pekerja ikut berperan dalam menentukan kinerja dan sikap setiap pegawai. Para pegawai juga menentukan tingkat kepuasan kerja serta kenyamanan dalam bekerja. Ini dapat dilihat dari faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pegawai, dengan atasan maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

Dengan ini, kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2007). Menurut Emron, dkk (2016) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Sejalan dengan teori diatas ada banyak penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja salah satunya yang dilakukan oleh Palagia, dkk (2012). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dialami oleh setiap pegawai berbeda-beda. Tetapi ada kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam diri setiap pegawai. Sikap-sikap pegawai terhadap pekerjaannya dapat didasarkan atas berbagai karakteristik yang menjadi pertimbangan setiap pekerja (pegawai) seperti gaji/upah, kondisi kerjadan kesempatan promosi. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan. Selain itu, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi lebih besar dalam penetapan sasaran, mereka mulai merasa dirinya lebih menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Fadlallh (2015) yang menyatakan bahwa: “gaji, promosi, pekerjaan, keselamatan dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pengawas dan sifat pekerjaan, ini semua mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja”.

Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke belum terasa begitu memuaskan, yang ditunjukkan dari: 1) beban kerja kurang proporsional, hal ini ditunjukkan dengan tidak sesuainya pekerjaan dengan minat dan keahlian pegawai; 2) gaji yang diterima masih dirasa kecil karena kebutuhan hidup yang selalu meningkat; 3) masih rendahnya apresiasi atasan terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai; 4) masih rendahnya kebutuhan sosial (rekan kerja yang mendukung), hal ini ditunjukkan dengan adanya sebagian pegawai yang tidak ramah dan tidak menyenangkan yang menciptakan rasa ketidakpuasan kerja pegawai.

Keadaan ini ternyata merupakan tantangan sekaligus peluang bagi pegawai untuk memperbaiki kualitas kerjanya. Kecenderungan rendahnya kepuasan kerja memang bukanlah hal baru, sudah sejak lama diketahui ada sejumlah aktivitas pegawai yang dianggap kurang menguntungkan bagi kepentingan publik termasuk pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Membahas masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada di dalam organisasi.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasinya untuk membangkitkan keyakinan dan nilai yang lebih besar pada dirinya sendiri. Menurut Robbins dan Coulter (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi antara satu sama yang lainnya. Umam (2009) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi (Sopiah, 2008). Dengan demikian budaya organisasi akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Penelitian menurut Taurisa dan Ratnawati (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan diharapkan perilaku

mereka sesuai dengan budaya tersebut sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wambugu (2014) yang menyatakan manajer harus fokus pada faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja jika ingin meningkatkan bisnis.

Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam suatu organisasi akan mempengaruhi sikap maupun perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku pegawai dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi akan memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai, karena budaya organisasi ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi organisasi (Muliani, Lasise, & Munir, 2015).

Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi belum diimplementasikan dengan baik, yang ditunjukkan dari: 1) adanya sebagian pegawai yang kurang mampu berinovasi dalam berkerja sehingga tidak ada pembaharuan terhadap proses maupun hasil kerjanya; 2) masih rendahnya orientasi hasil kerja pegawai dinas perhubungan kabupaten merauke, hal ini ditunjukkan dengan adanya sebagian pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadinya dari pada pekerjaan sehingga hasil kerjanya kurang maksimal; 3) masih rendahnya orientasi tim pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke, hal ini ditunjukkan dengan adanya sebagai pegawai yang kurang suka berkerja dalam tim dengan alasan pekerjaan masing-masing pegawai itu berbeda-beda; 4) masih kurangnya nilai kebersamaan antar pegawai dalam mengerjakan tugas, ini terlihat dari nilai persaingan yang kurang sehat dari para pegawai, karena persaingan ini banyak pegawai yang saling menjatuhkan dalam melaksanakan tugas.

Dengan itu, menerapkan program pemberdayaan menjadi salah satu alasan untuk meningkatkan kepuasan sehingga tercapainya kinerja yang baik dari pegawai. Alasan untuk pemberdayaan adalah bahwa hal ini merupakan cara untuk membawa kreativitas dan inisiatif dari pegawai terbaik untuk peningkatan produktivitas kerjanya. Pemberdayaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, mutasi bahkan promosi. Dengan adanya pemberdayaan maka diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya, sehingga pegawai yang tersedia dapat dimanfaatkan kemampuannya secara optimal guna mencapai peningkatan kinerja pegawai secara profesional.

Menurut Khan (2007) pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Luthan

(2006) mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain dan mampu membuat keputusan serta memiliki kekuasaan untuk diimplementasikan. Dengan diberdayakannya pegawai akan mampu mengoptimalkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan dengan: (1) pemberian tanggung jawab yang lebih besar, (2) mengikut sertakan dalam pengambilan keputusan, (3) pemberian pekerjaan yang matang dengan identitas yang jelas, (4) memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Nursyamsi (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan adanya peran pemberdayaan dosen, maka berdampak pada mampu dosen bersikap profesional dalam mengembangkan kapasitas individunya. Sejalan dengan penelitian Nursyamsi (2012) menurut Nongkeng, dkk (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan dosen dengan baik mampu meningkatkan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dosen diberdayakan dengan baik untuk meningkatkan potensi diri, maka kinerja dosen tersebut akan timbul dan bertahan untuk meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

Pegawai menjadi kebutuhan primer bagi organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan mampu menjawab tuntutan jaman. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai dibutuhkan profesionalisme dari seluruh pegawai, sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, terutama fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian, ditemukan bahwa pemberdayaan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke belum maksimal, ini dapat dilihat bahwa: 1) pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke belum memahami tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan sering terlambatnya penyelesaian pekerjaan; 2) beberapa pegawai merasa tidak mendapatkan keadilan dengan adanya perhatian berlebihan atasan ke beberapa pegawai tertentu sehingga mempengaruhi rasa percaya diri pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya. Mencermati fenomena-fenomena di atas, masalah urgen yang perlu dilaksanakan adalah peningkatan kualitas pegawai. Karena peningkatan kualitas pegawai menjadi syarat sebuah profesionalitas dimana salah satu ukurannya adalah kinerja. Sehingga menjadi penting untuk dilakukan kajian tentang kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke, beralamatkan di Jalan Ermasu No.67 Kabupaten Merauke. Waktu penelitian mulai pada bulan januari 2018 sampai maret 2018

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke dengan jumlah sebanyak 65 orang. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian yang di jadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang.

Metode Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011) yang dimaksud dengan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen (Munir, 2005).

HASIL PENELITIAN

Lampiran 1 menunjukkan bahwa menggambarkan persepsi responden terhadap variabel pemberdayaan, dimana nilai *mean* berada di antara 3,46 – 3,88, atau nilai rata-rata keseluruhan 3,64, artinya responden memilih jawaban cukup setuju terhadap pemberdayaan yang diberikan dalam menjalankan tugas. *Mean* yang terendah 3,46 berada pada indikator komunikasi, dalam hal ini komunikasi yang atasan lakukan untuk berdiskusi atau bahkan untuk pemecahan masalah belumlah baik, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator komunikasi. Sedangkan mean yang tertinggi 3,88 berada pada indikator kepercayaan diri,

dalam hal ini kepercayaan diri dari pegawai sudahlah baik terbukti bahwa kepercayaan diri menimbulkan rasa saling percaya antar pegawai dan atasan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Lampiran 2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi, dimana nilai *mean* berada di antara 3,38 – 3,78, atau nilai rata-rata keseluruhan 3,57, artinya responden memilih jawaban cukup setuju terhadap budaya organisasi yang diterapkan oleh organisasi. *Mean* yang terendah 3,38 berada pada indikator inovasi berani mengambil resiko, dalam hal ini pegawai belum siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator inovasi berani mengambil resiko. Sedangkan *mean* yang tertinggi 3,78 berada pada indikator stabilitas, dalam hal ini stabilitas dari pegawai sudahlah baik terbukti bahwa pegawai mampu mempertahankan dan mengedepankan visi dan misi organisasi dari pada kepentingan pribadinya.

Lampiran 3 menunjukkan persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja, dimana nilai *mean* berada di antara 3,40 – 3,66, atau nilai rata-rata keseluruhan 3,58, artinya responden memilih jawaban cukup setuju terhadap kepuasan kerja yang diterapkan pada organisasi. *Mean* yang terendah 3,40 berada pada indikator rekan kerja, dalam hal ini pegawai belum mampu membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator rekan kerja. Sedangkan *mean* yang tertinggi 3,66 berada pada indikator supervise/atasan, dalam hal ini supervise/atasan telah mampu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaannya.

Lampiran 4 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai, dimana nilai *mean* berada di antara 3,65 – 4,02, atau nilai rata-rata keseluruhan 3,89, artinya responden memilih jawaban cukup setuju terhadap kinerja pegawai yang diterapkan oleh organisasi. *Mean* yang terendah 3,65 berada pada indikator ketepatan waktu, dalam hal ini pegawai selalu menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya serta pegawai selalu hadir tidak tepat pada waktu jam bekerja, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator ketepatan waktu. Sedangkan *mean* yang tertinggi 4,02 berada pada indikator kualitas pekerjaan, dalam hal ini kualitas pekerjaan dari pegawai sudahlah baik terbukti bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

PEMBAHASAN

1. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis 1 diatas menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi pemberdayaan yang berikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.

Dengan diberdayakannya seorang pegawai melalui: 1) pelatihan; 2) pemberian kepercayaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab; 3) memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, maka akan mendorong pegawai untuk merasa bertanggungjawab dan akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan. Serta perlu juga diperhatikan apakah pemberdayaan yang diberikan telah sesuai dengan tugas kerja dari pegawai yang ada di bidangnya masing-masing, sebab meski organisasi memberikan kesempatan dan peluang bagi pegawai untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki namun tidak berkaitan dengan tugas pokok mereka maka tidak akan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

Adapun penelitian yang dilakukan Hanaysha dan Tahir (2015), Onsardi dan Abdullah (2017) Menunjukan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Tilaar dkk (2014) juga menjelaskan bahwa pemberdayaan yang tepat akan menunjang keberhasilan organisasi. Situasi kerja yang diberdayakan secara struktural akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki praktek manajemen yang bisa meningkatkan perasaan pekerja tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja.

Mendukung hasil penelitian ini Khan (2007) mengatakan bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Karena pegawai menjadi kebutuhan primer bagi organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan mampu menjawab tuntutan jaman.

Widodo (2014) mengatakan bahwa ciri-ciri anggota yang berdaya antara lain adalah: memahami misi dan tujuan organisasi; mengerti tanggung jawab, dalam arti bertanggung jawab; mampu dan bersedia menerima konsekuensi dari tindakannya; memiliki komitmen yang tinggi; dan bertanggung jawab terhadap mutu. Untuk itu Elnaga dan Imran (2014) menjelaskan bahwa pemberdayaan menciptakan budaya dimana karyawan memiliki kebebasan untuk mengekspresikan diri dan memiliki kebebasan untuk membuat keputusan tentang bagaimana mereka bekerja. Pemberdayaan adalah salah satu cara yang paling efektif untuk membantu karyawan. Hal ini karena pemberdayaan

merupakan bagian penting dalam bekerja. Setiap organisasi mempunyai program pemberdayaan masing-masing. Pemberdayaan yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan kerja, akan tetapi pemberdayaan yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga tercapai kepuasan kerja (Fahlefi, 2015).

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis 2 diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau kuat budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke maka akan semakin menumbuhkan kepuasan kerja pada pegawai. Salah satu yang mendukung untuk peningkatan kepuasan kerja adalah: 1) dengan mengakui hasil kerja yang dilakukan pegawai melalui pemberian pujian atau penghargaan ini bertujuan untuk membuat pegawai merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi yang berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dari pegawai; 2) membuat pegawai merasakan tidak adanya konflik antara pimpinan dengan bawahan manapun dengan lingkungan pekerjaan karena sudah tercover dengan mampu mengedepankan visi dan misi organisasi yang sudah ditanamkan kepada pegawainya.

Adapun penelitian yang dilakukan Taurisa dan Ratnawati (2012), dan Habba (2017) serta yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Mendukung hasil penelitian ini, Chatab (2007) mengatakan bahwa budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan. Begitu pentingnya budaya dalam organisasi sehingga banyak teoritis organisasi akhir-akhir ini telah mengakui dan menyadari bahwa budaya dapat memberikan warna tersendiri di dalam hubungan antar anggota-anggota di dalam organisasi. Belias dan Koustelios (2014) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu fenomena kerja yang paling banyak dipelajari di seluruh dunia. Literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja terjadi karena budaya organisasi internasional, dan memiliki dampak serius pada perilaku karyawan, prestasi kerja dan kehidupan sehari-hari. Selain itu, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipengaruhi, tetapi juga diprediksi oleh persepsi karyawan.

3. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis 3 diatas menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu yang mempengaruhi pemberdayaan adalah masa kerja. Pada kenyataannya masa kerja mayoritas dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke hanya 1 hingga 10 tahun dengan persentase 53,85%. Menurut Koesindratmono dan Septarini (2011) masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi segala bentuk upaya pemberdayaan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas. Masa kerja yang semakin tinggi akan diikuti pula oleh meningkatnya *self determination*. Kondisi ini didukung pula dengan komunikasi yang kurang baik antara atasan dan pegawainya sehingga berdampak pada pemahaman pegawai yang rendah terhadap tugas yang diberikan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga berdampak pula pada tuntutan pekerjaan untuk dapat diselesaikan dengan cepat.

Hal ini yang menyebabkan semakin baik atau tinggi pemberdayaan yang berikan maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Dengan selalu memberikan tugas kepada pegawai maka akan menurunkan kinerja dari pegawai tersebut.

Adapun penelitian yang dilakukan Chasanah (2008) dan Yasothai, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *empowerment* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk meningkatkan aktivitas pemberdayaan mereka dan penilaian kinerja yang baik untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Mendukung hasil penelitian ini Mardiasmo (2006) menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja organisasi akan tercapai apabila adanya kondisi dimana di dalamnya individu, tim dan organisasi merasa : 1) termotivasi untuk melaksanakan wewenang mereka dan/atau memenuhi tanggungjawab; 2) mendorong untuk melaksanakan kerja mereka dan mencapai hasil yang diinginkan; 3) memberikan inspirasi untuk membagi (melaporkan) hasil mereka; dan 4) kemauan untuk menerima kewajiban atas hasil tertentu.

Namun tidak sejalan dengan penelitian Nursyamsi (2012) yang menemukan variabel pemberdayaan memiliki kontribusi yang paling dominan dan langsung mempengaruhi kinerja. Begitu pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Nongkeng, dkk (2012) menemukan bahwa dengan pemberdayaan yang baik mampu meningkatkan

kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang diberdayakan dengan baik untuk meningkatkan potensi diri.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis 4 diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau kuat budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Dengan peningkatan penerapan budaya organisasi yang baik maka pegawai mampu mempertahankan dan mengedepankan visi dan misi organisasi dari pada kepentingan pribadinya serta tidak perlu diragukan lagi mengenai pengalaman kerja, hal ini yang akan meningkatkan kinerja dari pegawai.

Susanto (2006) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Sejalan dengan penjelasan diatas, Abdulkadir (2005) menyatakan bahwa, budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana orang menetapkan tujuan pribadi dan profesional, melaksanakan tugas dan penggunaan sumber daya dalam pencapaiannya. Ini berarti bahwa sistem nilai yang diadopsi oleh organisasi dapat mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan bagaimana karyawan berperilaku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, dalam budaya organisasi dapat mendorong dan memberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti yang dinyatakan Darmawan (2013) bahwa budaya organisasi terkait dengan keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad (2012), Taurisa dan Ratnawati (2012), dan Awadh dan Saad (2013) yang membahas mengenai kinerja pekerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap budaya organisasi karena mengarah untuk meningkatkan produktivitas. Norma-norma dan nilai-nilai organisasi berdasarkan budaya yang berbeda mempengaruhi manajemen. Dalam sebuah budaya organisasi yang kuat memungkinkan manajemen yang efektif dan efisien.

Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang ada telah dapat menyentuh semua kalangan,

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis 5 diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pendidikan. Yang mana diketahui bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke mayoritas lulusan perguruan tinggi, hal ini dapat diartikan masuk dalam kategori pendidikan tinggi. Menurut Zein, dkk (2016) yang berpendidikan tinggi termasuk kategori kepuasan tinggi. Sehingga pendidikan berperan penting dalam bekerja, karena dengan tingkat pendidikan tinggi yang telah dicapai bagi pekerja, hal tersebut dapat membantu untuk memahami suatu yang dikerjakan, pada akhirnya pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang pegawai jalani dengan rasa puas akan timbulkan peningkatan kinerja.

Pegawai yang merasa puas biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik serta dengan terpuaskannya pegawai dengan beban-beban kerja yang dilimpahkan kepadanya memiliki arti bagi kelangsungan kinerja, baik bagi pegawai maupun organisasi. Atasan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu pegawai meningkatkan kepuasannya, dengan memberikan arahan yang dibutuhkan oleh pegawai maka pegawai merasa bahwa dirinya diperhatikan oleh atasannya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya, Hamali (2016).

Adapun penelitian yang dilakukan Palagia, dkk (2012), Fadlallh (2015), Inuwa (2016), serta Alromaihi, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang menerapkan tes pengukuran kepuasan dan kinerja secara berkala untuk melacak tingkat kepuasan dan kinerja serta menerapkan tindakan korektif. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan bagian penting dalam kerja. Kepuasan kerja yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan kerja, misalnya ketidakpuasan kerja serta keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan

untuk mengerjakan tugas agar lebih cepat terselesaikan, sehingga dapat tercapai kinerja yang optimal (Fahlefi, 2015).

6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis 6 diatas menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan pemberdayaan akan meningkatkan kepuasan yang dirasakan pegawai sehingga akan meningkatkan kinerjanya bagi organisasi. Suatu organisasi yang memiliki pemberdayaan yang baik, apabila pemberdayaan yang diterapkan pada organisasinya adalah mendayagunakan segala potensi yang dimiliki sebagai kekayaan organisasi secara optimal.

Ketika pemberdayaan diukur dengan kepercayaan, kredibilitas, pertanggungjawaban dan komunikasi maka memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan digunakannya pengukuran ini mampu merubah perilaku serta peningkatan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku pada organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan pegawai merasa puas karena telah diberdayakan maka akan meningkatkan kinerjanya. Hasil ini memiliki arti bahwasemakin baik atau tinggi pemberdayaan yang berikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.

Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Squires, dkk (2015) berpendapat bahwa meskipun karyawan tidak merasa puas, karyawan tidak akan berhenti dari pekerjaannya tapi perasaan seperti ketidakpuasan dapat berdampak pada diri mereka, rekan-rekan mereka serta kualitas kinerja mereka dan layanan yang mereka berikan dalam arti bahwa karyawan yang tidak puas tersebut memiliki kecenderungan menampilkan permusuhan pada karyawan lain di tempat kerja. Sehingga harus adanya pemberdayaan untuk menghapus semua hambatan-hambatan yang ada. Rivai (2004) juga menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Adapun penelitian yang dilakukan Armanu dan Mandayati (2012), Iis dan Yunus (2016), serta menurut Sulaiman, dkk (2015) yang menyatakan bahwa pemberdayaan

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki pemberdayaan yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi pula dengan melalui kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis 7 diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau kuat budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke maka akan semakin meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. Peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan yang dirasakan pegawai sehingga akan meningkatkan kinerjanya bagi organisasi. Suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang diterapkan pada organisasinya adalah kebiasaan yang baik. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat pastinya membutuhkan suatu proses perubahan dalam organisasi yang menyangkut perubahan sikap, perilaku, dan tujuan dari pegawai agar sejalan dengan tujuan organisasi. Serta memberikan nuansa yang berbeda dengan organisasi lain sehingga memberi kesan dan citra positif bagi pegawai. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasakan kebahagiaan dan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pegawai akan menerima perubahan dengan tulus tanpa ada rasa keterpaksaan. Dalam hal ini budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada kinerja pekerja karena mengarah untuk meningkatkan produktivitas. Norma-norma dan nilai-nilai organisasi berdasarkan budaya yang berbeda mempengaruhi manajemen tenaga kerja. Dalam sebuah organisasi, budaya yang kuat memungkinkan karyawan yang efektif dan efisien. Atas dasar kondisi tertentu budaya organisasi membantu dalam meningkatkan dan memberikan keunggulan kompetitif. (Awadh, 2013).

Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam suatu organisasi akan mempengaruhi sikap maupun perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Mahsun (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok.

Adapun penelitian yang dilakukan Sulaiman, dkk (2015), serta Iis dan Yunus (2016) yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan sangat signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam suatu organisasi akan mempengaruhi sikap maupun perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak tujuh hipotesis. Simpulan dari tujuh hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi pemberdayaan yang berikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.
2. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau kuat budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke maka akan semakin menumbuhkan kepuasan kerja pada pegawai.
3. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi pemberdayaan yang berikan maka akan semakin rendah kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.
4. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau kuat budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke maka akan semakin meningkatkan kinerja.
5. Pengujian hipotesis yang dilakukan r² 131 kan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau

tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.

6. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi pemberdayaan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.
7. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau kuat budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke maka akan semakin meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke antara lain:

1. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus mendapatkan dukungan penuh dari organisasi untuk meningkatkan kemampuan melalui program pelatihan dengan mengikuti *on the job training* atau *off the job training* sesuai dengan pendelegasian kerja yang dilimpahkan kepada pegawai, serta memberikan sarana prasarana dan selanjutnya menetapkan *morning talk* yang dilaksanakan setiap minggu dengan pegawai untuk melakukan *sharing* pemecahan masalah yang terjadi dari setiap bidang-bidang pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus bisa memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk bisa memenuhi kepuasan kerja pegawainya. Hal yang perlu dilakukan adalah lebih mendekatkan diri antara atasan dan pegawainya antara lain dengan suasana yang nyaman di kantor atau diluar jam kantor seperti ibadah bersama, ramah tamah atau semacam acara yang lebih mendekatkan antara atasan dengan pegawainya, antara sesama pegawai, dan antara seluruh anggota organisasi dengan Tuhan. Ini dilakukan agar pegawai dalam bekerja memiliki mental yang baik untuk mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus memperhatikan faktor-faktor yang lain untuk mewujudkan kinerja pegawainya. Salah satunya adalah pendelegasian tugas yang penting kepada pegawai, pendelegasian disini seperti meminta pegawai mengidentifikasi

masalah dan membuat penyelesaian yang paling efektif dan efisien, namun haruslah dibarengi dengan memberikan pengarahan terlebih dahulu.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu perlu dilakukan lagi mengenai evaluasi terhadap budaya kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke yang belum tepat dan optimal untuk meningkatkan kinerja misalnya dengan penerapan prosedur yang jelas, kedisiplinan, ketekunan dan kerjasama dengan cara melaksanakan apel pagi setiap hari kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke sebaiknya lebih meningkatkan sistem pengembangan pegawai dengan memberikan pengarahan untuk cepat menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga tidak terjadinya penumpukan pekerjaan, pemberian penghargaan baik berupa materiil ataupun nonmateriil, serta membina kerjasama antar pegawai dengan melakukan arisan mingguan atau bulanan di kantor, ini berguna untuk mendekatkan pegawai yang satu dengan pegawai lainnya sehingga dengan begitu pegawai akan merasa senang dan puas dan akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke perlu memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai jabaran pekerjaan dan memberikan batas yang jelas antara pegawai satu dengan pegawai yang lain agar tidak terjadi konflik antar pegawai yang dapat menurunkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Dengan memberikan pemberdayaan yang sesuai kepada pegawai maka pegawai akan dapat lebih merasakan kepuasan atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu dalam organisasi para pegawai ikut berperan dalam menentukan kinerja dan sikap mereka. faktor yang perlu diperhatikan adalah interaksi sosial baik sesama pegawai, dengan atasan maupun pegawai yang berbeda pekerjaan. Penerapan budaya organisasi harus dilaksanakan berangsur dengan demikian akan berakumulasi dalam membawa perubahan pada sikap pegawai. Dengan begitu dapat menciptakan suatu hubungan yang hangat dan akrab, dan bersifat kekeluargaan, yang akan mendorong munculnya penilaian terhadap budaya organisasi yang positif, dengan demikian meningkatnya penilaian terhadap budaya organisasi akan lebih mampu memunculkan kepuasan sehingga akan meningkatkan kinerja para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Emron, E. M., Sari, Y., & Mangngalle, A. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadlallh, A. W. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Sience and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. Vol. 2, No. 1, Page: 26-32, ISSN (Online): 2349-5219.
- Khan, S. (2007). They Key to Being a Leader Company: Empowerment. *Journal Personality and Partisipation*. 44-45.
- Nursyamsi, Idayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Proceedings of Conference In Business, Accounting and Management (CBAM)*. Vol. 1 No. 1, Hal: 405-423.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organsasi*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Muliani, M., Lasise, S., & Munir, A. R. (2015). MOTIVASI, KOMITMEN DAN BUDAYA LINGKUNGAN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA KURSUS TOEFL PREPARATION PADA PUSAT BAHASA UNIVERSITAS HASANUDDIN. *Jurnal Analisis*, 4(2), 190-195.
- Munir, Abdul Razak (2005). *Aplikasi analisis Jalur (Path Analisis) dengan menggunakan SPSS versi 12*. Laboratorium Kompetensi Manajemen Fakultas Ekonomi UNHAS
- Nongkeng, H., Armanu, Troena, E. A., & Margono. (2012). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 3, Hal: 574-585, ISSN: 1693-5241.
- Palagia, M., Brasit, N., & Amar, M. Y. (2012). Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*. Vol. 1 No. 1, Hal: 73-78, ISSN: 2303-1001.
- Robbins, S. P., & Coulter, Mary. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andy.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Kaeryawan (Studi Pada PT. Sidomuncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 19 No. 2 Hal. 170-187, ISSN: 1412-3126.
- Umam, K (2009). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Oganizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu li Power Plant). *European Journal of Business and Management*. Vol. 6 N0. 32, Page: 80-93, ISSN: 2222-1905 (Paper) ISSN: 2222-2839 (Online).

Widodo, S. E. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran

Lampiran 1. Deskripsi Variabel Pemberdayaan

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
1	Organisasi menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan saya sebagai pegawai	65	1	5	3.68	1.147
2	Pemimpin selalu menggali ide dan saran dari saya pada saat melaksanakan <i>briefing</i>	65	1	5	3.88	.960
3	Pemimpin melalui masing-masing <i>Section Head</i> memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan	65	1	5	3.57	1.274
4	Pemimpin melalui masing-masing <i>Section Head</i> memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas	65	1	5	3.62	.995
5	Pimpinan selalu menyediakan waktu dalam mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka	65	1	5	3.46	1.076
Rata-Rata Keseuruhan					3.64	

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Lampiran 2. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
1	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	65	1	5	3.38	1.141
2	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	65	1	5	3.48	1.047
3	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi	65	1	5	3.75	1.076
4	Organisasi memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di organisasi	65	1	5	3.48	1.017
5	Saya mampu mengedepankan visi dan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi	65	1	5	3.78	1.068
Rata-rata Keseluruhan					3.57	

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Lampiran 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
1	Saya merasa puas dengan beban kerja yang terkadang dilimpahkan kepada saya	65	1	5	3.57	1.224
	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	65	1	5	3.66	1.122

		65	1	5	3.62	1.173
2	Gaji yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas	65	1	5	3.63	1.126
3	Pimpinan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada saya dalam setiap pekerjaan	65	1	5	3.66	.989
4	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja lain	65	1	5	3.40	1.129
	Rata-rata Keseluruhan				3.58	

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Lampiran 4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	65	2	5	3.85	.939
2	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas	65	1	5	4.02	.944
3	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab saya	65	1	5	3.63	1.126
	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	65	1	5	3.66	.989
		65	1	5	3.65	1.058
4	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja	65	1	5	3.98	.992
	Valid N (listwise)	65				

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)